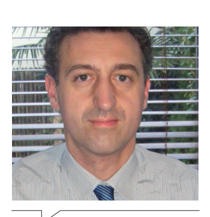
Social

Les nouvelles technologies, mode d'emploi

En juillet, le juge a précisé les contours de l'impact de ces outils sur les causes de licenciement et les obligations de l'employeur.



EMMANUEL WALLE, avocat, Alain Bensoussan-avocats



SOPHIE SAVAÏDES, avocate, Alain Bensoussan-avocats

Les nombreuses décisions intervenues ces dernières années en matière d'utilisation de nouvelles technologies par les salariés témoignent des difficultés d'élaboration de règles claires. Il existe une présomption d'utilisation « professionnelle », qu'il s'agisse des données de connexion, du contenu des ordinateurs et des courriels, sauf s'ils sont expressément identifiés comme personnels. Le juge considère que la destination naturelle du matériel mis à la disposition du salarié dans le cadre de son contrat de travail est professionnelle (Cass. Soc. du 19 mai 2004, n°03-83953). Cette présomption, étendue aux fichiers et dossiers du salarié (Cass. Soc du 9 février 2010, n°08-45253), a été tempérée : même présumé professionnel si le contenu d'un courriel relève de la vie privée, l'employeur ne pourra, en effet, l'utiliser pour fonder une sanction (Cass. Soc. du 5 juillet 2011 n°10-17284).

L'ENJEU

- Encadrer et prévenir les comportements déviants des salariés liés à l'introduction dans l'entreprise des nouvelles technologies.

LA MISE EN ŒUVRE

- Créer des outils éthiques et juridiques.

Pour apprécier la nature de l'usage de ces outils, le juge tient compte des circonstances de leur mise à disposition et du comportement de l'employeur. Ainsi, l'employeur ayant connaissance de l'utilisation d'internet à des fins personnelles – notamment pour consulter des sites pornographiques – et qui ne lui rappelle pas les limites de cet usage ne peut le licencier sur ce fondement (CA Paris, 16 novembre 2002, 22e ch.). Si le salarié a été averti de l'usage strictement professionnel de l'outil, le licenciement est fondé. Il en va de même lorsque cet usage constitue un manquement « délibéré et répété du salarié à l'interdiction posée par la charte informatique mise en place dans l'entreprise et intégrée au règlement intérieur» (Cass. Soc. du 15 décembre 2010, n°09-42691). Les comportements abusifs sont aussi sanctionnés, par exemple en cas de rétention d'informations par le salarié empêchant la continuité du service (Cass. Soc. du 18 mars 2003, n°01-41383) ou d'utilisation du matériel pour harceler un de ses subordonnés (Cass. Soc. du 12 mai 2010, n°08-45519).

Formalités préalables

Le licenciement pour utilisation non conforme, abusive ou non professionnelle des outils mis à disposition dépend enfin du respect par l'employeur de certaines obligations. C'est le cas des formalités préalables – l'information des salariés et du comité d'entreprise (CE), la consultation de ce dernier (code du travail, art. L.2323-32), la déclaration de traitements de données à caractère personnel à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) – en l'absence desquelles les licenciements sont privés de fondements (Cass. Soc. 19 janvier 2010, n°08-45092 et 7 juin 2006, n°04-43866).

Pour mettre en œuvre une politique en matière d'introduction et d'utilisation des nouvelles technologies, l'entreprise doit identifier les problématiques auxquelles elle pourrait être confrontée et les obligations légales en découlant, auprès de la Cnil et du CE, et se doter d'outils éthiques – la charte informatique peut se révéler efficace – et les intégrer au règlement intérieur pour les rendre opposables au personnel.

JURISPRUDENCE EN BREF

MISE À LA RETRAITE
Si l'on embauche un salarié qui a l'âge de la retraite, son âge ne peut plus être invoqué pour mettre fin au contrat de travail.
(Cass. Soc, 29/6/2011, N° 1523, Imprimerie Barat c/Labattut)

ACCIDENT DU TRAVAIL
Les règles de licenciement protectrices, applicables en cas d'accident ou de maladie professionnels, s'appliquent même si la CPAM a refusé la prise en charge au titre de la législation professionnelle.
(Cass. Soc, 29/6/2011, N° 1525, Mondial Bijoux c/Mantoux)

DÉLÉGUÉ SYNDICAL
Un délégué syndical doit d'abord être choisi parmi les candidats qui ont obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou des délégués du personnel.
(Cass. Soc, 29/6/2011, N° 1558, CFDT Interco c/Snuhab et a.)

ÉLECTIONS AU CE
Le score de 10 % des suffrages exprimés, nécessaire pour être désigné délégué syndical, se calcule sur le seul collège au sein duquel s'est présenté le candidat.
(Cass. Soc, 29.6.2011, N° 1564, OPAC de Savoie c/Boijoux et a.)

OBJECTIFS
Le défaut de fixation des objectifs dont dépend la rémunération variable du salarié autorise ce dernier à prendre acte de la rupture.
(Cass. Soc, 29/6/2011, N° 1627, Prompt c/Bouras)